La política bilingüe y el mandarín como activo comercial: consecuencias prácticas

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

La lengua como activo frente al cliente y como herramienta de cumplimiento

Para bancos, gestores patrimoniales, family offices y despachos de abogados, la política bilingüe genera una plantilla en la que casi todos hablan inglés y muchos entienden una segunda lengua. Esa segunda lengua es desigual. Algunos empleados leen con soltura documentos jurídicos en chino. Otros entienden el mandarín hablado sin saber escribirlo, y muchos singapurenses chinos jóvenes se sienten más cómodos en inglés que en mandarín. Las entidades que dependen del mandarín para la atención al cliente o el cumplimiento normativo deberían, por tanto, evaluar expresamente las competencias lingüísticas y no deducirlas del origen étnico o de la trayectoria escolar.

Los requisitos lingüísticos en la selección de personal deben estar justificados. Las Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices piden a los empleadores que indiquen un requisito lingüístico en una oferta de empleo solo cuando el puesto lo

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

exija y que expliquen el motivo.[1] La Workplace Fairness Act 2025, aprobada por el Parlamento el 8 de enero de 2025, añadirá una protección legal contra la discriminación en el empleo por una lista de características que incluye la lengua. En septiembre de 2026 aún no estaba en vigor, y se espera que entre en vigor a finales de 2027.[2] Una entidad financiera que exige mandarín a un gestor de relaciones con clientes que atiende a clientes de China puede justificar el requisito. Un requisito general para todo el personal de front office es más difícil de defender.

Los documentos en chino, malayo o bahasa indonesia desempeñan un papel importante en el alta de clientes y en la verificación del origen del patrimonio. Una entidad debe saber quién de su equipo puede leerlos, cuándo hace falta una traducción jurada y cómo se documenta la traducción en el expediente del cliente. Lo mismo vale para los litigios, donde los tribunales de Singapur y los tribunales arbitrales trabajan en inglés y la traducción de documentos clave puede convertirse en un punto de controversia.

Lista de comprobación para entidades

- Evaluar con una prueba las competencias lingüísticas escritas y orales del personal que trata con clientes y del de cumplimiento normativo, y documentar el resultado. No deducirlas del origen étnico ni de la escolarización.
- Identificar qué segmentos de clientes requieren mandarín, cantonés, hokkien, malayo, bahasa indonesia o lenguas indias, y ajustar la plantilla en consecuencia.
- Indicar requisitos lingüísticos en las ofertas de empleo solo cuando el puesto los necesite, con el motivo, conforme a las directrices tripartitas y, una vez en vigor, a la Workplace Fairness Act 2025.
- Asegurarse de que los documentos en chino u otras lenguas utilizados para verificar el origen del patrimonio los lea personal cualificado y, cuando sea necesario, los traduzca un traductor jurado.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

- Tener en cuenta la diferencia entre caracteres simplificados y tradicionales, y entre los usos del continente, de Taiwán y de Hong Kong, en documentos y correspondencia.
- Mantener el inglés como lengua de los documentos rectores y documentar cualquier versión paralela en chino, con una cláusula que establezca qué versión prevalece.
- Invertir en las competencias del personal en segundas lenguas mediante formación, comisiones de servicio en China o Indonesia y programas como los que ofrece Business China.

Notas

1. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices, orientaciones sobre ofertas de empleo: requisitos lingüísticos como «Mandarin-speaking» solo cuando sean necesarios para el puesto, con explicación del motivo. ↩
2. Allen & Gledhill, «Workplace Fairness Bill passed in Parliament to protect employees from discrimination», 23 de enero de 2025, allenandgledhill.com (consultado en noviembre de 2026): proyecto de ley aprobado el 8 de enero de 2025; características protegidas: edad, nacionalidad, sexo, estado civil, embarazo, responsabilidades de cuidado, raza, religión, capacidad lingüística, discapacidad y estado de salud mental, con raza, religión y lengua agrupadas; Herbert Smith Freehills Kramer, «Workplace Fairness Act to take effect end of 2027», 10 de diciembre de 2025, legal500.com (consultado en noviembre de 2026): la ley «expected to come into force at the end of 2027»; el segundo proyecto de ley de Workplace Fairness se aprobó el 4 de noviembre de 2025. ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com